

# Influence, Work Environment, Work Discipline And Motivation Towards Employee Commitment To Serba Sambipitu Gunungkidul

**Wayan Widhiatmoko**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta  
email: [wayanwidhiatmaka@gmail.com](mailto:wayanwidhiatmaka@gmail.com)

**Prayekti**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta  
email: [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)

**Kusuma Chandra Kirana**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta  
email: [kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id)

## Keywords:

*workenvironment,  
work discipline,  
motivation,  
employee  
commitment*

## Abstract

*This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline, and motivation simultaneously and partially on the commitment of the employees of the Sambipitu Gunungkidul Department Store. The type of research used is quantitative. The population in this study were all employees at the department store with a total sample of 85 people. the type of data used is primary data. The aftereffects of this examination show that the workplace suffers a heart attack and critical impact on representative responsibility, work discipline suffers a heart attack and huge impact on worker responsibility, inspiration suffers a heart attack and huge impact on worker responsibility and work environment, work discipline, and motivation have a significant effect together on commitment. Sambipitu Department store employees in Gunungkidul.*

## Kata Kunci

lingkungan kerja,  
disiplin kerja,  
motivasi, komitmen  
karyawan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap komitmen karyawan Toserba Sambipitu Gunungkidul. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Toserba dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. jenis data yang digunakan adalah data primer. Hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan Toserba Sambipitu Gunungkidul.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi pelaku organisasi baik publik maupun swasta. Baik pemimpin ataupun anggota dari organisasi dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana manusia sebagai aset atau energi dapat membangun organisasi. Saat ini, tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Untuk memiliki opsi untuk bertahan dan berkreasi dalam kondisi ini, organisasi harus memiliki opsi untuk membuat dan mengawasi berbagai aset yang diklaim oleh organisasi seperti modal, material, dan perangkat keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Manusia adalah aset utama dalam sebuah asosiasi atau organisasi karena manusia memiliki peran utama dalam sebagian besar latihan operasional seperti mengatur, merencanakan, mengawasi, menjalankan, dan mengarahkan latihan kerja. SDM juga harus memiliki tanggung jawab agar tujuan organisasi tercapai. Keseimbangan ini adalah kunci fundamental bagi organisasi untuk tumbuh secara menguntungkan dan masuk akal.

Salah satu tolak ukur pencapaian suatu organisasi adalah komitmen pekerja. Seorang pekerja dikatakan memiliki komitmen jika dia memiliki perasaan yang baik dan mengetahui tujuan yang berwenang dan akan tetap di

organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Variabel **lainyang** mempengaruhi komitmen pekerja adalah tempat kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja merupakan sudut pandang yang harus dipertimbangkan oleh organisasi karena akan mempengaruhi komitmen pekerja. Pada umumnya, tempat kerja adalah tempat perwakilan melakukan tugas fisik dan non fisik. Sesuai Nitisemito dalam (Manurung dan Riani, 2017) Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Nitisemito dalam (Rahmawanti, 2014) menyatakan bahwa ada beberapa faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan antara lain pencahayaan, penyebaran udara, keamanan, pewarnaan dan kerapian.

Komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi menurut (Manurung & Riani, 2017). (Wibowo 2010) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. (Wibowo 2010) dalam (Sajangbati et al., n.d.) berpendapat bahwa motivasi adalah perkembangan dari membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Untuk menciptakan dan melibatkan motivasi kerja SDM diperlukan (Moh As'ad 2001). Dengan memberikan motivasi kerja kepada pekerja, maka akan mendorong pekerja untuk mengaplikasikan kapasitas dan komitmennya.

Faktor lain dari lingkungan kerja dan motivasi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh pada komitmen karyawan (Manurung & Riani, 2017). Singodimedjo dalam (Sampeliling, 2015) berkata, "Disiplin kerja berasal dari kemampuan dan keinginan individu untuk mematuhi dan tunduk pada standar administrasi yang dominan di sekitarnya". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya Nitisemito, 2014 dalam (Manurung & Riani, 2017). Sedangkan Sedarmayati dalam (Rahmawanti, 2014) berpendapat bahwa tempat kerja adalah semua dalam semua instrumen dan bahan yang dihadapi, iklim di sekitar tempat seseorang bekerja, teknik kerjanya, dan rencana kerja baik sebagai perorangan maupun secara kelompok.

Lingkungan kerja adalah sumber data dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi yang layak harus dipenuhi sehingga pekerja merasa nyaman dan senang di ruang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan agar mereka dapat memiliki produktivitas yang tinggi.

### 2.2 Disiplin Kerja

Menurut Tohardi dalam (Riaurita Neny, 2017) disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan pedoman teknik kerja yang berlaku saat ini. Hasibuan dalam (Harlie, n.d.) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah perhatian dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan norma yang berlaku.

Mengingat sebagian dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang, perhatian dan keinginan seseorang untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan norma sosial yang berlaku.

### 2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dukungan" atau perkembangan. Motivasi adalah dorongan utama seseorang untuk berkontribusi sebanyak yang diharapkan demi pencapaian organisasi untuk mencapai tujuan (Siagian) dalam (Kinerja et al., N.d.). Ide motivasi lainnya adalah kondisi yang mendorong orang lain untuk memiliki pilihan melakukan usaha

sesuai dengan kapasitasnya (Bangun dalam Udin, 2018).

Menurut Hasibuan dalam (Udin, 2018) bahwa motivasi kerja adalah penataan daya dorong utama yang menjadikan energi seseorang untuk bekerja agar mau berkolaborasi, bekerja secara memadai dan terkoordinasi dengan setiap usaha untuk mencapai pemenuhan. Unsur pendorong penting yang membuat orang bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017)

### a. Lingkungan Kerja Terhadap komitmen karyawan.

Nitisemito dalam (Manurung & Riani, 2017) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Penelitian yang dilakukan (Manurung & Riani, 2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :  
 H1 : Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

### b. Disiplin kerja terhadap komitmen karyawan

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya karyawan dituntut untuk menegakkan disiplin sebagai contoh hadir tepat waktu, bekerja pada saat jam kerja, bekerja secara maksimal, efisien dan menghemat waktu. Apabila pada sebuah perusahaan angka disiplinnya tinggi maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai tepat waktu.

Hasibuan dalam (Zulkifli & Italina, 2020) kedisiplinan kerja diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, apabila karyawan dalam sebuah organisasi mematuhi semua peraturan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan tersebut tinggi dan menimbulkan komitmen bagi karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :  
 H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

### c. Motivasi terhadap komitmen karyawan

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009:102). Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan kebutuhan akan tercapai (Siagian, 2009:102).

Motivasi atau dorongan dalam melaksanakan pekerjaannya ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, karena itu pimpinan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi dorongan karyawan untuk bekerja maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif. Hal tersebut merupakan sebuah prestasi tersendiri bagi karyawan maka sesuai prinsip keadilan karyawan berhak mendapat penghargaan atas prestasinya. Penghargaan merupakan sebuah kebutuhan karyawan, maka semakin sering kebutuhan karyawan terpenuhi maka hal tersebut dapat menimbulkan komitmen kerja bagi karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

#### **d. Lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan**

Nitisemito dalam (Manurung & Riani, 2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, sedangkan (Plangiten, 2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya karyawan dituntut untuk menegakkan disiplin sebagai contoh hadir tepat waktu, bekerja pada saat jam kerja, bekerja secara maksimal, efisien dan menghemat waktu. Apabila pada sebuah perusahaan angka disiplinnya tinggi maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai tepat waktu.

H4 : Lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan Toserba Sambipitu Gunungkidul dengan jumlah karyawan 85 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau sensus dengan mengambil sampel sejumlah 85 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan valid dan reliabel.

##### **b. Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik yang menyangkut dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas semua diterima sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### **1) Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka model regresi berganda adalah sebagai berikut:

### Hasil Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1						
	LK	,284	,090	,277	3,152	,002
	DK	,577	,118	,360	4,909	,000
	M	,374	,090	,358	4,142	,000

a. Dependent Variable: KK

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 3,152 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,152 > 1,66298$ ). Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di Toserba Sambipitu.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,909 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,909 > 1,66298$ ). Sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di Toserba Sambipitu Gunungkidul. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Karyawan

Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,142 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,142 > 1,66298$ ). Sehingga motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di Toserba Sambipitu Gunungkidul.

#### 2) Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berarti mengukur sejauh mana kapasitas model dalam memperjelas faktor-faktor yang diandalkan (Ghozali, 2005:93). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati 1), maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel bebas adalah berapa besar terhadap pengaruh terkait. Hasil analisis Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel Hasil Statistik Uji Koefisien Detrminasi R2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 <sup>a</sup>	,671	,659	2,071

a. Predictors: (Constant), M, DK, L

b. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,659 atau sama dengan 65,9%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, disiplin

kerja, dan motivasi berpengaruh kepada komitmen karyawan sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 65,9\% = 34,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain. Dari data



tersebut menjelaskan bahwa terdapat variabel lain diluar dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi, yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada Toserba Sambipitu

### 3) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui dari semua variabel independen apakah

berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dari Uji F dengan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen jika nilai signifikan kurang dari 0.05. berikut hasil Uji F :

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,178	3	236,393	55,142	,000 <sup>b</sup>
	Residual	347,245	81	4,287		
	Total	1056,424	84			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), M, DK, L						

Berdasarkan tabel ANOVA diketahui nilai F hitung = 55,142 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0.000 < 0.05. Artinya, ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap komitmen karyawan (Y) dengan nilai signifikan dibawah 5%

### 4) Uji t

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Menurut

Ghozali (2016: 99) tolak ukur pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika Pvalue < 0,05 maka Ha diterima. Sebaliknya, jika Pvalue ≥ 0,05 maka Ha ditolak. Berdasarkan jumlah penelitian yaitu 85 (df = n-1) maka derajat kebebasannya adalah 84 (df = n-1), sehingga dapat diperoleh nilai t tabel sebesar 1.66320. Keputusan hipotesis diterima atau tidak diterima dapat diukur dengan cara melihat nilai dan arah dari t hitung yang diperoleh. Berdasarkan hasil analisis statistik uji statistik t dapat ditunjukkan seperti dalam tabel 4.18.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Statistik t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,982	2,413		-1,650	,103
	LK	,284	,090	,277	3,152	,002
	DK	,577	,118	,360	4,909	,000
	M	,374	,090	,358	4,142	,000
a. Dependent Variable: KK						

Hasil Uji t (Parsial) nilai Sig. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan  
Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 3,152 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di Toserna Sambipitu Gunungkidul.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan  
Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,909 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di Toserba Sambipitu Gunungkidul.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Karyawan  
Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,142 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di Toserba Sambipitu Gunungkidul.

#### 4.2 Pembahasan

##### a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung 3,152 dengan tingkat signifikansi 0,002. Tingkat signifikan berada di bawah 0,05 yang berarti lingkungan kerja mempengaruhi komitmen karyawan.

Hasil uji signifikansi menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Maka lingkungan kerja sudah memenuhi standar kerja untuk karyawan.

##### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja ada pengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,909 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap komitmen karyawan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya.....

##### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara positif mempengaruhi komitmen pekerja. Variabel motivasi memiliki t hitungan 4,142 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa motivasi mempengaruhi komitmen karyawan.

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap komitmen karyawan representatif memiliki nilai sig sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pekerja. Oleh karena itu, pekerja memiliki atribut yang mendorong diri mereka sendiri untuk terus berkreasi dan meningkatkan kesadaran akan ekspektasi orang lain.

##### d. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap komitmen karyawan. Hasil ini didasari Uji F dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X1),

disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap komitmen karyawan (Y) dengan nilai signifikansi dibawah 5%.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

### 5.2 Saran

Bagi perusahaan agar selalu mempertahankan disiplin kerja dan meningkatkan motivasi karena variabel disiplin kerja dan motivasi paling berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. , untuk variabel motivasi terdapat tiga indikator yang perlu mendapat perhatian yaitu uang makan, keamanan kerja dan konflik antar karyawan.

Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pekerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harlie, M. (n.d.). (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan mKomitmenOrganisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. 8(2), 191–206.
- Joshua, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Yayasan Bukit Doa Medan. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 4 April 2018. 1(4), 53–62.
- Khalik, A., & Hardhienata. (2016). Relationship between Organizational Culture , Transformational Leadership , Working Motivation to Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 4(10), 93–98.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Mukhlis, R. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. *Lambung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta*. 1, 173–186.
- Novita, S. Pada, S., Dyan, H., Pekanbaru, G., & Jackson, J. H. (2004). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 Oktober 2017.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan( Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara ). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2), 1–9.
- Sajangbati, I. A. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Issn 2303-1174. 1(4), 667–678.
- Susita, D., & Muslimah. (2017). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Organizational Commitment Employee of Sbu Energy At Pt Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(2), 275–297. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.2.06>
- Tobing, S. J. (2016). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Departemen Finance PT XZY. *fundamental management journal*.



9220(1), 120–131.

- Udin, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BALINDO ANUNGGAL. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*.4(1), 1–10.
- Wibowo, D (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. *Kinerja, T., Indomaret, K., Semarang, No Title*. 1–15.<http://dinus.ac.id/>
- Wowor, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).
- Zulkifli, & Italina, C. (2020). The Influence of Leadership , Motivation and Discipline on Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance at the Agriculture Office in Pidie Regency. *Journal of Management Science ( JMAS )*. 3(3), 65–73.

